

3 1761 11765165 3

Government
Publications

(17)

CA1
L
-80I52

LAB-4-80DP

9 July, 1980
le 9 juillet 1980

Discussion Paper
Document de travail

INCREASED FUNDING AND STAFF RESOURCES
FOR THE WOMEN'S BUREAU, LABOUR CANADA

AUGMENTATION DES RESSOURCES BUDGETAIRES
ET HUMAINES DU BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE
FEMININE, TRAVAIL CANADA

The Honourable Gerald A. Regan
L'honorable Gerald A. Regan



AUGMENTATION DES RESSOURCES BUDGETAIRES ET
HUMAINES DU BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE,
TRAVAIL CANADA

OBJET

1. Demander d'approuver l'augmentation des crédits et des années-personnes attribués au Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, afin que ce dernier puisse assurer le niveau élevé de service qu'exigent et comptent obtenir la main-d'oeuvre féminine rémunérée, les organismes intéressés ainsi que les personnes soucieuses d'évoluer dans un milieu de relations industrielles et dans un climat socio-économique favorisant la saine participation de l'élément féminin, soit la moitié de la main-d'oeuvre du Canada.

GENESE ET FACTEURS

2. C'est en 1954 que Travail Canada mettait sur pied le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et lui confiait la mission d'assurer les services nécessaires aux quelque 1,5 million de femmes qui faisaient alors partie de la main-d'oeuvre du Canada et de jouer auprès d'elles un rôle d'animateur. Aujourd'hui, elles sont 4,5 millions à travailler.
3. Les dernières affectations budgétaires du Bureau font état de la diminution temporaire de son rôle entre 1976 et 1979. Cette situation résulte d'un certain nombre de modifications législatives et administratives, notamment de la création de la Commission canadienne des droits de la personne que l'on croyait, à l'origine, en mesure de corriger toutes les injustices y compris celles dont était victime la main-d'oeuvre féminine. Aujourd'hui, on a une vision plus réaliste des choses; cette prise de conscience et les pressions continuelles exercées, surtout par les organismes féministes du pays, ont fait qu'en juin 1979, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine s'est vu attribuer un nouveau mandat: celui d'effectuer les recherches pertinentes, de publier des renseignements sur les questions préoccupant la main-d'oeuvre féminine, de favoriser une meilleure compréhension de ces questions et de trouver les solutions les plus appropriées. S'il veut s'acquitter de ce mandat, le Bureau doit pouvoir se remettre de la diminution temporaire subie par son budget (qui est passé de \$275,000 en 1975 à \$29,000 en 1977) et cela ne pourra se faire que s'il dispose de ressources financières et humaines correspondant à l'augmentation et au potentiel croissants des commettants qu'il dessert directement, soit une main-d'oeuvre féminine déjà nombreuse et dont l'importance ne cesse de grandir. De 1,5 million qu'elles étaient en 1954, les femmes au travail sont actuellement 4,5 millions, chiffre qui représente 40 pour cent de la main-d'oeuvre totale. En outre, les organismes qui représentent la main-d'oeuvre féminine ont grandi non seulement en nombre, mais également en efficacité.

INCREASED FUNDING AND STAFF RESOURCES
FOR THE WOMEN'S BUREAU, LABOUR CANADA

OBJECT

- 1 To obtain approval for an increase in the budgetary and staff-year allocations for the Women's Bureau, Labour Canada, to enable it to provide the high level of service demanded and expected of the Bureau by women in the paid labour force, and by interested organizations and individuals concerned with the industrial relations environment and socio-economic climate within which the effective participation of half of Canada's workers, women, can occur.

BACKGROUND AND FACTORS

2. Labour Canada established the Women's Bureau in 1954 to provide leadership and service to the then approximately 1.5 million women in the labour force. Today these women number 4.5 million.
3. The Bureau's recent budgetary allocations reflect the temporary diminishing of its role between 1976 and 1979. This was the result of a number of legislative and administrative changes, particularly the creation of the Canadian Human Rights Commission which was initially seen as a panacea for injustices, including those encountered by women in the labour force. A more realistic view now prevails; and as a result of such realism and due to continued pressure particularly from national women's organizations the Women's Bureau was revitalized in June 1979, to carry out relevant research, to publish information on issues of concern to working women and to promote better understanding and preferred solutions to these work-related issues. To carry out this mandate, the Bureau must recover from the temporary shrinking of resources (down to \$29,000 in 1977 from \$275,000 in 1975) with a budget and staff-year allocation geared to the growing size and potency of its direct constituency - a large and growing population of women workers. This constituency has grown from 1.5 million in 1954 to its present size of 4.5 million women who represent 40% of the labour force. In addition, the organized interest groups representing working women have grown not only in size but in efficacy.
4. Despite the growing number of women in the work force (49 per cent of working-age women are in the labour force) the status of women workers continues to be one of relative disadvantage. Women are concentrated mainly

4. En dépit de la proportion croissante des femmes dans la population active (49 pour cent des femmes en âge de travailler en font partie), elles demeurent désavantagées par rapport à leurs collègues masculins. On retrouve surtout les femmes dans les postes mal rémunérés et appartenant à des groupes non syndiqués, postes qui non seulement procurent un revenu faible, mais offrent également moins d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi que ceux qu'occupe la main-d'oeuvre masculine. En moyenne, la femme qui travaille pendant une année complète touche 58 pour cent du salaire moyen de l'homme. En outre, les progrès techniques menacent davantage l'existence des emplois du genre de ceux qu'occupent les femmes. Ainsi, les postes de commis dans les bureaux et les entreprises de service, souvent attribués à des femmes, risquent davantage d'être supprimés par suite des progrès techniques que les emplois à caractère professionnel et les postes de gestion, occupés en majorité par des hommes. En outre, comme les femmes sont, de par leurs emplois, moins susceptibles que les hommes d'être syndicalisées, elles sont plus exposées aux répercussions des progrès techniques.
5. De plus en plus, les femmes doivent se suffire à elles-mêmes sur le plan financier. Une proportion croissante d'entre elles ne sont pas mariées (célibataires, divorcées ou veuves) et doivent donc subvenir à leurs propres besoins et, souvent, à ceux de leurs enfants; d'autre part, étant donné la conjoncture économique actuelle, les femmes mariées doivent de plus en plus contribuer au revenu familial.
6. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine doit offrir des services de nature à permettre aux femmes d'être les partenaires égales des hommes et de travailler avec eux à bâtir l'avenir socio-économique du pays. Bien que les recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme aient contribué à corriger certaines des injustices flagrantes qui ont eu cours dans le passé, le présent et l'avenir fourmillent de problèmes encore plus complexes et imprévus, dont les impératifs pèseront lourdement sur le mandat et les sphères de compétence de Travail Canada. Les emplois continuent de se faire de plus en plus rares, tant sur la scène nationale qu'à l'échelle mondiale; mais la proportion de la main-d'oeuvre féminine n'en continue pas moins de grandir, créant ainsi des malaises dans les milieux industriels et suscitant des tensions dans les relations professionnelles.
7. Par voie de conséquence, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine aura un rôle primordial à jouer pour répondre aux nouvelles préoccupations des femmes en matière d'emploi; il devra:

in low-paying, non-unionized jobs which not only provide lower income but fewer benefits and less security than that enjoyed by male workers. The average woman who works a full year earns 58 per cent of the average male salary. In addition, the types of jobs in which women are concentrated are more vulnerable to job loss due to technological advances. The clerical sales and service jobs often held by women are more likely to be swept away by new technology than are the professional and managerial jobs more typically held by men. The fact that women are less likely than men to be in trade unions also increases their vulnerability to the impact of new technology.

5. Women are increasingly in the position of having to be economically self-reliant. An increasing proportion of women are unmarried (single, divorced or widowed) and must therefore support themselves and often their children, while married women must increasingly contribute to the family income because of current economic circumstances.
6. The Women's Bureau must provide the services to enable women to be equal partners with men in a combined effort to shape and sustain the socio-economic future of this nation. While the recommendations of the Royal Commission on the Status of Women have helped to correct some of the glaring injustices of yesterday, confronting us today, and in the years to come, are many more complex and previously unforeseen issues which will make pressing demands on Labour Canada's mandate and areas of expertise. As in the international arena, so in our domestic situation, while jobs are becoming scarcer, the influx of women into the labour force continues to grow, resulting in an uneasy industrial environment and stressful labour-management relations.
7. It follows that the Women's Bureau will have a vital role to play, in response to women's changing employment concerns by:
 - (a) assuring the acceptance of these concerns as legitimate and pressing issues;
 - (b) enabling women workers to meet more fully the demands of the work place;
 - (c) paving the way for female and male workers to share equitably in the benefits and burdens of participation in the labour force now, and in the future.

- (a) veiller à faire reconnaître la légitimité et l'urgence de ces préoccupations;
 - (b) permettre à la main-d'oeuvre féminine de mieux répondre aux exigences du milieu de travail;
 - (c) ouvrir la voie à un partage équitable, entre la main-d'oeuvre féminine et masculine, des avantages et des fardeaux que comportent la participation présente et future à la main-d'oeuvre.
8. Depuis sa création, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine s'est toujours employé à promouvoir l'acceptation de la femme sur le marché du travail. Il a d'abord mis l'accent sur des questions comme les congés de maternité, les services de garderie pour les enfants de mère au travail, ainsi que l'information des étudiants et des travailleurs éventuels en matière d'orientation professionnelle. Le Bureau orientera dorénavant ses efforts afin de faire valoir des principes comme celui de la parité salariale pour des fonctions équivalentes, d'assurer des chances égales en matière d'emploi et d'avantages sociaux, d'améliorer la qualité de la vie au travail et de promouvoir les avantages de la syndicalisation, pour ne mentionner que quelques-unes de ses préoccupations.

Recherches et Publications:

9. Ce qui fait la force du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, c'est son programme de recherches, de publications, d'information et de promotion. Ainsi, malgré la promulgation du projet de loi sur l'égalité des salaires au Canada, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes reste grand et ne semble pas en voie de disparaître. On a demandé au Bureau d'effectuer une analyse exhaustive et approfondie de ce phénomène, afin de découvrir les facteurs structureaux et autres qui sont à la source de cet écart salarial. Un autre sujet de préoccupation important, lié au précédent, est celui de l'égalité des chances d'emploi et de carrière pour la main-d'oeuvre féminine comme pour la main-d'oeuvre masculine, notamment pour les femmes assujetties au Code canadien du travail.
10. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine est chargé d'effectuer d'importants travaux de recherche en ce qui concerne le Comité de la main-d'oeuvre féminine de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Ce comité fédéral-provincial se penche sur les questions d'intérêt crucial pour la main-d'oeuvre féminine. Chaque année, il fait des études sur un problème en particulier et rédige ensuite un rapport exhaustif sur la question. (La directrice du Bureau représente Travail Canada au sein du Comité; le Bureau fournit également à ce dernier un secrétaire permanent).

8. Traditionally the Women's Bureau has been a vehicle for the promotion of women's acceptance in the work place. Initial emphasis was on concerns such as maternity leave, adequate day-care for children of working mothers, and vocational information for students and potential workers. The focus of attention has now shifted to concerns such as equal pay for equal work and for work of equal value, equal employment opportunity and employment benefits, quality of working life, and benefits of unionization to mention a few.

Research and Publications:

9. The mainstay of the Women's Bureau is its program of research, publication, information and promotion. For example, despite the enactment of equal pay legislation in Canada, the wage gap between males and females remains large and persistent over time. The Bureau is asked to conduct extensive and in-depth analysis of this phenomenon in order to identify structural and other factors which contribute to this wage gap. Another major and related concern is equal employment and career opportunities for women in the labour force, particularly for those women who come under the jurisdiction of the Canada Labour Code.
10. The Women's Bureau has a major research responsibility with respect to the Women in Employment Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL). This federal-provincial committee concerns itself with issues crucial to women in employment. It undertakes studies and reports extensively on one particular problem each year. (The Director of the Bureau represents Labour Canada on the Committee and the Bureau also provides a permanent secretary).
11. The Women's Bureau is also expected as part of the 1979 National Plan of Action, to conduct research in order to identify those structural factors which serve as barriers to the entry of women into certain types of occupations, as well as those factors which restrict the opportunities for the career advancement of women.
12. Women, relative to men, are highly concentrated within a narrow range of occupations which are generally low paying and offer few promotional opportunities. At the same time, Canadian industry is experiencing a chronic and acute shortage of skilled labour coupled with the fact that Canada has almost zero population growth and indexed immigration. These trends will no doubt influence and increase the participation of women in the labour force. The facilitation of their entry or re-entry requires careful planning and a sector by

11. Dans le cadre du Plan national d'action pour 1979, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine doit également faire des recherches afin de déterminer les obstacles structurels qui empêchent les femmes d'accéder à certains types d'emplois ou qui restreignent leurs possibilités d'avancement.
12. Comparativement aux hommes, les femmes sont fortement concentrées dans quelques types d'emplois, généralement mal rémunérés et offrant peu de possibilités d'avancement. Par ailleurs, l'industrie canadienne fait face à une pénurie chronique et aiguë de main-d'oeuvre qualifiée, sans compter que le Canada a une croissance démographique naturelle presque nulle et un taux d'immigration indexé. Ces tendances influenceront certainement sur l'accroissement du taux d'activité des femmes. Pour faciliter leur entrée, ou leur retour, sur le marché du travail, il faut planifier minutieusement et analyser, secteur par secteur, l'évolution de l'emploi dans l'industrie. Le Bureau se chargera de ces tâches, aidé des fonctionnaires compétents du Département d'Etat au Développement économique ainsi que des ministères suivants: Emploi et Immigration, Industrie et Commerce et Expansion économique régionale. On a demandé au Bureau de faire une recherche exhaustive sur le rôle actuel des femmes dans l'ensemble du milieu du travail afin de recommander des politiques et des programmes de nature à permettre une meilleure utilisation des ressources humaines que représente la main-d'oeuvre féminine.
13. Conformément aux exigences d'organismes internationaux, comme l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Bureau doit étudier la situation des travailleurs chargés de famille et l'incidence que les progrès techniques liés à l'informatique ont sur les travailleurs, en particulier sur les femmes. L'OIT craint que ces progrès auront des conséquences graves sur le plan des possibilités d'emploi, des compétences, de la formation et des conditions de travail, de même que sur celui des relations de travail. Les employés du secteur bancaire et ceux qui sont affectés au traitement de l'information devraient être particulièrement touchés. Comme un fort pourcentage des femmes ne sont pas syndiquées et occupent des emplois dans ces secteurs, le Bureau doit entreprendre des recherches sur les orientations à prendre face aux problèmes d'emploi suscités par de tels progrès techniques. L'objectif central de ces recherches sera de trouver des formules susceptibles de permettre aux femmes et aux hommes de partager également tant les charges, que les avantages sociaux et économiques découlant des progrès techniques apportés par l'informatique en matière d'emploi.

sector analysis of industrial employment trends by the Women's Bureau in conjunction with appropriate officials of Canada Employment and Immigration, Industry, Trade and Commerce, Regional Economic Expansion, and the Ministry for Economic Development. The Bureau has been requested to conduct extensive and in-depth research on the current role of women in the overall industrial environment in order to recommend policies and programs to ensure that in future the human resources represented by women may be better utilized.

13. As required by international organizations, such as the International Labour Office (ILO), the Women's Bureau must carry out research on the situation of workers with family responsibilities, and the impact of computer-related technological change on workers, mainly women. The ILO is concerned that such technological change will have serious repercussions on the employment opportunities, skills, training and working conditions of employees as well as on labour-management relations. The impact is expected to be particularly harsh on those employees in the banking sector and information processing occupations. Since a large proportion of women are not unionized and are located in these occupations, the Bureau must undertake policy-related research on the employment issues arising from such technological change. The focus of this research will be to determine policies which will enable women and men to share equally both the social and economic burdens and benefits arising from the impact of computer-related technological advancement on employment.
14. At the present time approximately 24 per cent of all women in the labour force are employed part-time and 72 per cent of all part-time employees are female. Social and economic trends will no doubt result in an increase in the number of part-time workers in the labour force in the coming years. However, at the present time part-time work is generally low paying, offers few promotional opportunities and little job security. In order to meet its commitments under the 1979 National Plan of Action, the Women's Bureau will carry out research on a number of issues related to part-time employment. Legislative barriers to the inclusion of part-time workers in a bargaining unit, at the federal and provincial levels, will be analyzed with a view to making policy recommendations for their elimination. Federal and provincial employment standards will also be analyzed to ensure that they are equitable in their application to part-time employees. Finally, the Bureau will conduct research on the costs and benefits to both employers and unions of providing equal employment opportunities, and compensation to part-time employees.

14. A l'heure actuelle, environ 24 pour cent de toutes les femmes de la population active travaillent à temps partiel et elles constituent 72 pour cent de cette catégorie d'employés. Dans les années à venir, l'évolution socio-économique entraînera certainement une augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel. Présentement, ces employés sont toutefois généralement mal payés; de plus, ils ont peu de possibilités d'avancement et n'ont guère de sécurité d'emploi. Pour remplir ses engagements dans le cadre du Plan national d'action pour 1979, le Bureau examinera un certain nombre de questions relatives aux emplois à temps partiel. Il analysera les obstacles législatifs, au niveau fédéral et provincial, empêchant l'inclusion des travailleurs à temps partiel aux unités de négociation; il fera ensuite des recommandations en vue de l'élimination de ces barrières. En outre, il tentera de déterminer si les normes fédérales et provinciales régissant l'emploi peuvent s'appliquer avec équité aux employés à temps partiel. Enfin, il examinera quels coûts et quels avantages comporterait, tant pour les employeurs que pour les syndicats, l'octroi de possibilités égales, en matière d'emploi et de rémunération, aux employés à temps partiel.
15. A la suite de ses engagements dans le cadre du Plan national d'action pour 1979, le Bureau est tenu d'élaborer des recommandations concernant des mesures législatives portant sur diverses questions, entre autres: le harcèlement à caractère sexuel sur les lieux de travail; un congé parental pour une naissance ou une adoption, ou pour les soins à donner à un enfant malade; l'amélioration des dispositions concernant le congé de maternité; la grossesse en tant qu'occasion de discrimination; les maladies reliées à la grossesse; ainsi que la nécessité, dans certains types d'emplois, de prendre un congé de maternité hâtif non rémunéré. Le Bureau se penche présentement sur toutes les questions susmentionnées.
16. Compte tenu de l'addition récente du portefeuille des Sports aux responsabilités du ministre du Travail, le Bureau doit aussi prévoir des travaux de recherche sur les travailleuses, actuelles et futures, dans ce domaine.
17. Ces questions exigent une attention immédiate et des recherches approfondies. Elles ne sont pas les seuls domaines de recherche du Bureau; toutefois, elles révèlent la variété de ses travaux et leur portée et démontrent la nécessité de ressources supplémentaires, tant humaines que financières.

15. Continuing with commitments under the 1979 National Plan of Action, the Bureau is obliged to develop recommendations regarding legislative action with a focus on issues such as sexual harassment in the work place; parental leave following the birth of a child or for adopting parents; parental leave for the care of a sick child; improvements in provisions relating to maternity leave; pregnancy as a ground of discrimination; pregnancy related illness, and requirements in certain types of work to take early unpaid maternity leave. In this context, the Bureau is undertaking research on all of the above issues.
16. In light of the recent addition of the Sports portfolio to the responsibilities of the Minister of Labour, the Women's Bureau must also anticipate research activities concerning women working in, or planning to work in, the sports field.
17. The above issues demand immediate attention and solid research. They do not present an exhaustive account of the areas in which the Bureau must undertake research but serve to indicate its scope and variety, and the need for additional financial and staff resources.

Information and Promotion:

18. Informational and promotional activities constitute a major proportion of the Bureau's work. The results of all research are made available to the Bureau's clients through its regular and periodic publications. In addition, it is the Bureau's mandate to sensitize women to their rights under the combined legislative framework provided by the Canada Labour Code and the federal Human Rights Act. On the other hand, it is the duty of the Women's Bureau to enable Labour Canada to change the employer's perception so that women's participation in the work force is accepted as an important ingredient of maintaining healthy and balanced industrial relations in Canada. Furthermore, the Women's Bureau is obliged to encourage women workers to fulfill their goals within an environment characterized by the acceptance of the rule of law and the rights and obligations established by labour and human rights legislation.
19. In addition to, or as a consequence of the above, the demand for statistical and other information concerning various aspects of women's participation in the labour force continues to increase at a spiralling rate. The major clients are national organizations, individuals, parliamentarians and journalists. The Bureau responds to such requests by trying to make the best use of its information centre which currently holds an inadequate collection of outdated books, reports, journals and periodicals. Information services are also provided through the

Information et Publicité

18. Une bonne partie du travail du Bureau consiste à informer et à faire de la publicité. Grâce à ses périodiques, il communique les résultats de toutes ses recherches à ses clients. En outre, le Bureau a pour mandat de faire connaître aux femmes leurs droits en vertu du cadre législatif créé conjointement par le Code canadien du travail et la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par ailleurs, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a pour rôle de faciliter à Travail Canada la partie de sa tâche consistant à modifier la perception des employeurs afin que ceux-ci considèrent le taux d'activité des femmes comme un facteur important pour le maintien de relations de travail saines et équilibrées au Canada. En outre, il est tenu d'encourager les travailleuses à atteindre leurs objectifs dans un milieu où l'on accepte le principe de l'égalité de tous devant la loi, ainsi que les droits et les obligations établis par la législation sur le travail et sur les droits de la personne.
19. Il s'ensuit que la demande de données statistiques et autres sur les divers aspects du taux d'activité des femmes continue de s'accroître rapidement. Les principaux clients du Bureau sont des organismes nationaux, des particuliers, des parlementaires et des journalistes. Il répond à leurs demandes en tentant d'utiliser le mieux possible son centre d'information, dont la collection de livres, de rapports, de journaux et de périodiques désuets n'est guère satisfaisante. Il informe aussi en élaborant et en distribuant publications, dépliants, brochures et discours. La demande dépasse de loin les capacités du Bureau, ce qui augmente les possibilités d'erreur et ternit sa réputation de fiabilité. En outre, le Bureau doit fréquemment déléguer conférenciers et experts à l'occasion de conférences, de séminaires et d'ateliers organisés par des groupes et des organismes intéressés. Ces demandes ont entraîné des pressions excessives et ont grandement éprouvé le personnel fort restreint et grevé les crédits très limités du Bureau. Compte tenu des demandes croissantes de renseignements de toute sorte qu'il doit fournir à brève échéance, le Bureau doit affecter un budget plus important au centre d'information et recruter un employé supplémentaire.
20. Mises à part ses activités en matière d'information, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine doit également faire beaucoup de propagande. La principale de ses préoccupations consiste à faire accepter les femmes dans la population active, à faire ressortir les avantages de la syndicalisation auprès des femmes et à encourager celles-ci à exercer les droits que leur confère la loi sur le plan du travail. La propagande transmise par les discours, les colloques, les publications, les brochures et les dépliants s'adresse et continuera de s'adresser aux

production and distribution of publications, pamphlets, brochures and speeches. Demands far outweigh the Bureau's ability to cope effectively with requests thereby increasing the potential for error and the undermining of its tradition of reliability. Also, the Bureau is frequently required to provide speakers and resource persons for conferences, seminars and workshops organized by concerned groups and organizations. Such demands have resulted in excessive pressures and have extensively strained the very limited staff and budgetary allocations of the Women's Bureau. In view of the escalating demands for information of infinite variety that must be provided on short notice, the Bureau must assign a larger budget to the information centre and engage an additional member for that purpose.

20. Quite apart from its informational activities, the Women's Bureau is obliged to engage in extensive promotional activities. Chief among its concerns is promoting the acceptance of women's participation in the labour force, promoting the benefits of unionization among women, and encouraging them to exercise the employment-related rights provided by legislation. Promotional endeavours which include speeches, seminars, publications, pamphlets and brochures, are and will be directed at workers, management and employers' organizations. It is urgent that the Bureau produce a package of audio-visual materials including a film designed to encourage the unionization of women and their participation at decision-making levels within unions. This would also fulfil commitments under the National Plan of Action.

Legislative Responsibilities:

21. In 1979 the Women's Bureau was directed to undertake a comprehensive review of the Canada Labour Code to determine the extent to which the Code is an effective instrument for ensuring women's rightful place in the work force and, at the same time, to identify those parts of the Code which render that goal difficult. The Women's Bureau has consulted and has heard from some sixty organizations and agencies concerned with women's issues who have made a wide range of excellent recommendations and suggestions for changes to the Canada Labour Code. These are now being analysed. A discussion paper will be prepared for the Minister of Labour setting out the proposals, commenting on their relative merits, and recommending alternatives/options. It is envisaged that, if the recommendations made are accepted, and legislative changes are made, the Bureau might logically be authorized to undertake systematic investigations of organizations under Labour Canada's jurisdiction. (Currently, the Bureau merely monitors the Department's efforts towards implementing the Labour Code, as it applies to women.)

organisations de travailleurs, de gestionnaires et d'employeurs. Il est grand temps que le Bureau mette au point un ensemble de documents audio-visuels, y compris un film conçu pour encourager la syndicalisation des femmes et leur présence aux paliers décisionnels des syndicats. Ces documents permettraient aussi de respecter certains engagements pris dans le Plan national d'action.

Responsabilités législatives:

21. En 1979, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a été chargé d'entreprendre un examen exhaustif du Code canadien du travail afin de déterminer dans quelle mesure il constitue un instrument efficace permettant d'assurer aux femmes la place qui leur revient de droit dans la population active et par la même occasion, de relever les parties de cette mesure législative qui entravent la réalisation de cet objectif. Le Bureau a consulté quelque soixante organismes et bureaux qui s'intéressent à la question féminine et qui ont recommandé et suggéré un large éventail de modifications au Code canadien du travail. Celles-ci font actuellement l'objet d'un examen qui sera suivi par la rédaction d'un document de travail destiné au ministre du Travail. Ce document énumérera les diverses propositions, en évaluera le bien-fondé et recommandera d'autres possibilités. Si les recommandations sont acceptées et si la loi est modifiée, le Bureau pourrait, en toute logique, être autorisé à entreprendre un examen systématique des organismes relevant de Travail Canada. (Actuellement, le Bureau ne contrôle que les efforts de ce Ministère en vue d'appliquer les dispositions du Code du travail touchant les femmes.)
22. Même si le Canada a célébré en 1979 le cinquantenaire de l'affaire Personne, nous pouvons aisément prouver qu'il y a tout un monde entre la bienveillante reconnaissance des femmes comme personnes et la "justice économique" à laquelle elles aspirent. Sur ce plan, la tâche du Bureau de la main-d'oeuvre féminine ne fait que commencer.
23. Les engagements du Ministère et, par conséquent, les responsabilités du Bureau pour l'année financière 1980-1981 sont donc orientés vers l'utilisation optimale de la main-d'oeuvre, tant masculine que féminine et vers la multiplication des travailleurs spécialisés, de manière à renforcer la concurrence canadienne dans le domaine du commerce et, par le fait même, à rehausser son image et accroître son rôle dans le monde international du travail. Pour ce faire, il faut continuer de s'efforcer de diminuer les coûts sociaux, économiques et personnels d'une éducation et d'une formation inappropriées et de réduire l'exploitation des employés, par exemple, en vantant les avantages de la syndicalisation et en participant sans relâche aux activités touchant

22. Although Canada celebrated the 50th anniversary of the Persons Case in 1979, there is ample evidence around us that the gap between the lofty recognition of women as persons and the achievement of "economic justice" is far from a reality. Against this background, the task of the Women's Bureau has only just begun.
23. The obligations of this Department, and consequently the responsibilities of the Women's Bureau, for the fiscal year 1980-81 are therefore related to the optimum use of human energy, male and female; increasing the supply of skilled labour that would help strengthen Canada's capacity to compete as a trading nation and subsequently her image and role in the international labour forum. This task assumes continued responsibility for decreasing the social, economic and personal costs of inadequate education and training; reducing the exploitation of employees, through means such as promoting the benefits of unionization; and, on-going participation in activities related to the human rights dimensions of employment.
24. In the above context, the Women's Bureau has in the past several months, weighed its human and financial resources against the increasing demands for information, research, publication and promotion.
25. The current fiscal situation of the Women's Bureau thwarts its capacity to carry out responsibilities in a professional and effective manner during 1980-81. The Bureau must first recover from the reduction in resources which occurred during 1976-77. In addition, a combination of rising costs for research, and the production of data and publications, together with greatly increased demands on the Bureau from governmental and non-governmental organizations, and a critical need to update the Bureau's Information Centre, have made it necessary to request additional resources to fulfill commitments and consolidate promotional efforts.

STAFF AND FINANCIAL CONSIDERATIONS

26. Present and proposed resources are as follows:

| | | | |
|--------------------------------|---|-----------|------------------|
| Present staff year allocation | : | 9 | |
| Proposed staff year allocation | : | 15 | |
| Increase sought | : | | <u>6</u> |
| Present budgetary allocation | : | \$130,000 | |
| Proposed budgetary allocation | : | \$730,000 | |
| Increase sought | : | | <u>\$600,000</u> |

l'aspect des droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

24. Dans ce contexte, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a, au cours des derniers mois, jaugé son potentiel humain et financier en fonction des demandes de plus en plus nombreuses de renseignements, de recherches, de publications et de publicité.
25. Compte tenu de sa situation financière actuelle, le Bureau ne pourra pas assumer toutes ses responsabilités d'une manière professionnelle et efficace en 1980-1981. Il doit tout d'abord se remettre des compressions subies sur le plan des ressources en 1976-1977. De plus, divers facteurs, dont la hausse des coûts de la recherche et ceux de la collecte des données et de leur publication, de même que le nombre sans cesse croissant de demandes provenant des organismes gouvernementaux et autres, ainsi qu'un urgent besoin de renouvellement du centre d'information du Bureau ont forcé ce dernier à demander des ressources supplémentaires pour respecter ses engagements et raffermir ses efforts de publicité.

PERSONNEL ET FINANCES

26. Suivent l'état actuel des ressources et les additions proposées:

| | | | |
|---------------------------------------|---|-----------|------------------|
| Nombre actuel d'années- personnes | : | 9 | |
| Nombre proposé d'années- personnes | : | 15 | |
| Augmentation demandée | : | | <u>6</u> |
| Crédits budgétaires actuels | : | \$130,000 | |
| Crédits budgétaires proposés | : | \$730,000 | |
| Augmentation demandée | : | | <u>\$600,000</u> |

VENTILATION DES RESSOURCES PROPOSEES POUR L'ANNEE FINANCIERE 1980-1981

27. Suivent les propositions pour l'allocation des ressources financières:

| | <u>RESSOURCES ACTUELLES</u> | <u>AUGMENTATION DEMANDEE</u> | <u>TOTAL</u> |
|---|---------------------------------|----------------------------------|--------------|
| Recherche (services professionnels et spécialisés) | \$54,000 | \$135,000 | \$180,000 |
| Service d'information (y compris le Centre d'information, les frais de poste et de diffusion) | 14,000 | 40,000 | 54,000 |

BREAKDOWN OF PROPOSED RESOURCE
ALLOCATIONS FOR FISCAL 1980-81

27. Proposed resource allocations are as follows:

| | <u>CURRENT</u> | <u>INCREASE REQUESTED</u> | <u>TOTAL</u> |
|--|------------------|-------------------------------|------------------|
| Research (Professional and Special Services) | \$45,000 | \$135,000 | \$180,000 |
| Information Services (including the Infor- mation Centre, postage and distribution) | 14,000 | 40,000 | 54,000 |
| Conference(s) | -- | 100,000 | 100,000 |
| Publications | 27,000 | 70,000 | 97,000 |
| Promotion* | 10,000 | 205,000 | 215,000 |
| Travel | 15,000 | 24,000 | 39,000 |
| Administration | 12,000 | 4,000 | 16,000 |
| Training | 3,000 | 3,000 | 6,000 |
| Capital | 4,000 | 5,000 | 9,000 |
| Grants | -- | 14,000 | 14,000 |
| | <u>\$130,000</u> | <u>\$600,000</u> | <u>\$730,000</u> |

*includes plan
for a film

| | |
|--|------------------|
| TOTAL INCREASE REQUESTED FOR 1980-81 | <u>\$600,000</u> |
|--|------------------|

COMPARISON OF CURRENT AND PROPOSED
RESOURCE ALLOCATION, BY ACTIVITY

28. Current and proposed staff years are as follows:

| | <u>CURRENT</u> | <u>INCREASE REQUESTED</u> | <u>APPROXIMATE LEVEL</u> | <u>PROPOSED TOTAL</u> |
|--|----------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| Director | 1 | - | | 1 |
| Secretary | 1 | - | | 1 |
| Research and Promotion | 5 | 4 | IS 3 SI 4 ES 4 PM 4 | 9 |
| Information Centre | 1 | 1 | CR 4 | 2 |
| Administrative Support and Secretarial | 1 | <u>1</u> | SCY 2 | <u>2</u> |
| TOTAL | 9 | 6 | | 15 |

| | RESSOURCES ACTUELLES | AUGMENTATION DEMANDEE | TOTAL |
|-----------------|-------------------------|--------------------------|------------------|
| Conférence(s) | -- | \$100,000 | \$100,000 |
| Publications | 27,000 | 70,000 | 97,000 |
| Publicité* | 10,000 | 205,000 | 215,000 |
| Voyages | 15,000 | 24,000 | 39,000 |
| Administration | 12,000 | 4,000 | 16,000 |
| Formation | 3,000 | 3,000 | 6,000 |
| Immobilisations | 4,000 | 5,000 | 9,000 |
| Subventions | -- | 14,000 | 14,000 |
| | <u>\$130,000</u> | <u>\$600,000</u> | <u>\$730,000</u> |

*Comprend un
projet de film

AUGMENTATION TOTALE
DEMANDEE POUR 1980-1981 \$600,000

TABLEAU COMPARATIF DES RESSOURCES ACTUELLES
ET PROPOSEES, PAR ACTIVITE

28. Suivent l'état actuel des ressources en années-
personnes et les additions proposées:

| | <u>ACTUELLES</u> | <u>AUGMENTATION DEMANDEE</u> | <u>NIVEAUX SOUHAITABLES</u> | <u>TOTAL ENVISAGE</u> |
|--|------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Directeur | 1 | - | | 1 |
| Secrétaire | 1 | - | | 1 |
| Recherche et publicité | 5 | 4 | IS 3 SI 4 ES 4 PM 4 | 9 |
| Centre d'information | 1 | 1 | CR 4 | 2 |
| Soutien administratif et secrétariat | 1 | 1 | SCY 2 | 2 |
| TOTAL | <u>9</u> | <u>6</u> | | <u>15</u> |

CONSIDERATIONS FEDERALES-PROVINCIALES

29. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine est en contact étroit avec les organismes provinciaux qui s'intéressent à la cause féminine et il fait office de catalyseur dans la rédaction de recommandations et de propositions en vue de l'élaboration de projets de loi, de politiques et de programmes touchant le domaine du travail. La création, par la plupart des provinces, de bureaux semblables au Bureau de la main-d'oeuvre féminine et chargé uniquement de la cause

FEDERAL-PROVINCIAL CONSIDERATIONS

29. The Women's Bureau is in close contact with provincial agencies concerned with women's issues and acts as a catalyst in the formulation of new labour legislation, policy and program recommendations and proposals. The importance of specific offices to deal with women's questions is attested to by the fact that most provinces have now established offices similar to the Bureau. A heightened activity by the federal Women's Bureau, as demanded by groups and individuals, will assist the provincial officials in their efforts on behalf of women at work. A strengthened and revitalized Women's Bureau in Labour Canada has been called for since 1976 and would be welcomed by provincial and national women's agencies and organizations. Furthermore, it will be in line with the spirit of Cabinet decisions made in recent years to have government agencies assume increased responsibilities and action on behalf of Canadian women.
30. The Women's Bureau, Labour Canada, represents the federal government on the Women's Employment Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL). CAALL is a unique co-ordinating body at the federal-provincial level with representatives from labour departments across Canada. The Bureau is requested to bear considerable responsibility for the Committee's regular studies, including costs of publication, and distribution ensuring their availability to concerned individuals and groups.
31. The Women's Bureau works in close co-operation with provincial departments of labour, human rights commissions and labour unions across Canada.

INTERDEPARTMENTAL CONSULTATION

32. The Office of the Co-Ordinator, Status of Women Canada, and the Advisory Council on the Status of Women are fully aware of this request for additional financial and staff resources for the Women's Bureau and it has their unequivocal support. Nothing in this request takes away from, or duplicates activities of other federal agencies with responsibilities for women's concerns.

PUBLIC INFORMATION CONSIDERATION

33. The Minister of Labour will issue a press release announcing the strengthening and re-vitalization of the Women's Bureau through additional budget and staff resources. A Communications Plan has been prepared.

féminine témoigne de l'importance qu'elles accordent à cette question. En intensifiant et en renforçant son activité, conformément aux demandes de groupes et de particuliers, le Bureau soutiendra les efforts des fonctionnaires provinciaux dans l'intérêt des femmes au travail. Depuis 1976, nombreux sont ceux qui réclament un Bureau de la main-d'oeuvre féminine plus fort et revivifié et nul doute que les bureaux et organismes féminins provinciaux et nationaux accueilleraient une telle mesure avec enthousiasme. En outre, celle-ci respecterait l'esprit des décisions qu'a prises le Cabinet au cours des dernières années et qui visent à confier aux organismes gouvernementaux des responsabilités accrues et à élargir leur champ d'action dans l'intérêt des femmes canadiennes.

30. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada représente le gouvernement fédéral au sein du Comité de la main-d'oeuvre féminine de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). L'ACALO est un organisme de co-ordination fédéral-provincial unique auquel le ministère du Travail de chaque province canadienne délègue des représentants. Le Bureau doit assumer une large part des responsabilités touchant les études régulières du Comité, entre autres, les coûts de la publication de ces études de même que leur diffusion, tâche qui consiste à mettre ces ouvrages à la disposition des personnes et des groupes intéressés.
31. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine travaille en étroite collaboration avec les ministères provinciaux du Travail, les commissions des droits de la personne et les syndicats de partout au Canada.

CONSULTATION INTERMINISTERIELLE


32. Le Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme et le Conseil consultatif de la situation de la femme sont au courant de la présente demande d'augmentation des ressources financières et humaines faite par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et ils l'appuient entièrement. Aucun élément de la présente demande n'enlève quoi que ce soit aux autres organismes fédéraux qui se consacrent à la cause féminine, ni ne chevauche leur champ d'activité.

INFORMATION DU PUBLIC

33. Le Ministre du Travail émettra un communiqué de presse annonçant les efforts de consolidation et de renouveau apportés au Bureau de la main-d'oeuvre féminine suite à l'addition substantielle de ressources en capital humain et financier. Une stratégie de communication a été préparée à cet effet.


CONCLUSION

34. The low staff and budgetary resources (\$29,000 (base) plus an additional \$101,000 transferred from Labour Canada's general budget) available to the Women's Bureau, alleviate the Bureau's attempts to consolidate and strengthen its resources to provide necessary services and to honour commitments. Women's organizations and prominent persons including parliamentarians have, time and time again, called for heightened activity on the part of the federal Women's Bureau. In the absence of commensurate financial and staff resources, the Women's Bureau will not achieve its mandate. The modest increase of 6 staff years and \$600,000 are required to allow the Bureau to fulfil its mandate.


Hon. Gerald A. Regan,
Minister of Labour

CONCLUSION

34. Les faibles ressources humaines et financières (\$29,000 (de base) plus \$101,000 prélevés sur le gudget de Travail Canada) dont dispose le Bureau de la main-d'oeuvre féminine réduisent à néant les efforts de stabilisation et de renforcement des ressources déployés par le Bureau afin d'assurer les services essentiels et de respecter ses engagements. Des organismes féminins et des personnalités en vue, dont des parlementaires, ont réclamé à maintes reprises une intensification des activités du Bureau fédéral de la main-d'oeuvre féminine. Sauf augmentation de ses ressources humaines et financières, le Bureau ne pourra respecter son mandat.


Le ministre du Travail,
Gerald A. Regan

BLANK PAGE

